

А.Н. ГУЦАН, ассистент, НТУ «ХПИ», Харьков,
Л.В. ПОГОРЕЛОВА, аспирантка, НТУ «ХПИ»

ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНЫЕ ПАКЕТ КАК ОСНОВА МОТИВАЦИИ НА СОВРЕМЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

У роботі розглядається й узагальнюються теоретичні знання про пільги й соціальний пакет на сучасному підприємстві. На основі аналізу й узагальнення пропонується вдосконалена схема розробки й впровадження соціального пакета підприємства.

В работе рассматривается и обобщаются теоретические знания о льготах и социальном пакете на современном предприятии. На основе анализа и обобщения предлагается усовершенствованная схема разработки и внедрения социального пакета предприятия.

In this paper the generalized and theoretical knowledge about the benefits and social package for the modern enterprise. Based on the analysis and synthesis of an improved circuit design and implementation of a social package of the enterprise.

Ключевые слова: социальный пакет, льгота, персонал, опция, нематериальная мотивация.

Введение

На сегодняшний день льготы и понятие «социальный пакет» является неотъемлемой частью мотивации современной и динамически развивающейся компанией. Развитие компании и повышение замотивированности сотрудников уже не возможно представить без их использования. Практическое использование существующего многообразия современных методик мотивации персонала подразумевает их глубокое теоретическое изучение.

Постановка задачи

Существенное многообразие современных механизмов мотивации персонала, необходимость систематизации теоретической информации о льготах и социальном пакете и обусловило написание данной статьи. Целью написания статьи является обобщение, описание а так же систематизация и уточнение теоретических знаний об оплате труда на основе системы баллов.

Методология

Теоретическую и методологическую основу проводимого исследования составили различные труды учёных и авторов занимавшихся разработкой данной проблемы. Теоретической базой для проведения исследования и анализа являются научные издания а также ресурсы сети Internet. В рамках статьи использовались методы анализа, систематизации и обобщения.

Результаты исследования

Существующее многообразие практических и теоретических методов и механизмов мотивации персонала позволяют руководству современно предприятия выстроить максимально эффективную систему мотивации как основного так и обслуживающего персонала. Наиболее эффективной система мотивации будет в том случае, если она будет сочетать в себе элементы, как материальной так и не материальной мотивации. Ключевое место, на современном этапе развития, среди методов не материальной мотивации занимают льготы и элементы социального пакета предприятия.

Ключевыми задачами которые позволяет решить внедрение льгот и социального пакета на предприятии являются: 1) повышение замотивированности персонала на достижение качественного результата; 2) повышения лояльности и приверженности сотрудника к компании; 3) привлечение нового персонала; 4) возрастание социально положительного имиджа компании в глазах клиентов, общественности.

С точки зрения организации основными признаками внутрифирменных льгот и социального пакета являются [1]: 1) льготы и социальный пакет являются издержками для компании; 2) организация не обязана предоставлять эти блага (не требуется законодательно, уровень или формы могут быть различными); 3) предприятие информирует, что определенные блага являются социальным пакетом; 4) это предоставляется всем или почти всем группам сотрудников, согласно определённой политике.

Необходимость использования и формирования, на современном предприятии, социального пакета обусловлена рядом ключевых функций которые он выполняет [1]: 1) привлечение нового персонала; 2) удержание существующих сотрудников; 3) повышения уровня мотивации; 4) повышение уровня лояльности и защищённости работников; 5) рекреация рабочей силы (с точки зрения компании).

Социальный пакет компании можно разделить на две части [4]: базовый и дополнительный.

Формировании эффективно действующего социального пакета – это ответственная и сложная процедура, которая требует значительных трудовых затрат по разработке, а ее адаптация значительного промежутка времени. Изучение теоретических аспектов и основ формирования социального пакета явно очевидны. Последовательность основных этапов по разработке и внедрению эффективно действующего социального пакета представлены

на рис. , составлено на основе [2, 3, 4] и дополненное автором (пунктирные блоки).

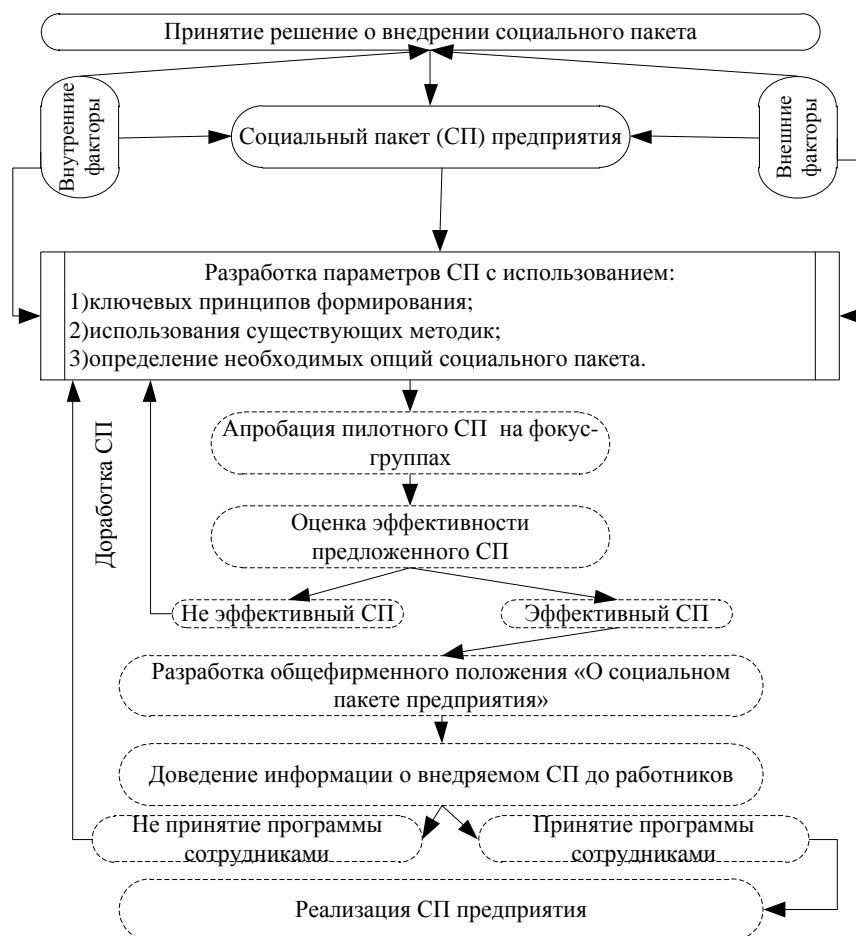


Рис. – Обобщенная схема разработки и внедрения социального пакета предприятия (дополнено авторами)

Ключевое воздействие на социальный пакет предприятия (создание, доработка, изменение) оказывают внутренние и внешние факторы предприятия [3]:

1) к внешним факторам относятся: а) национальное и местное законодательство; б) рынок труда; в) налоговый режим, г) культурные традиции и особенности (в т.ч. для компаний с филиалами в других государствах).

2) к внутренним факторам относятся: а) цели предприятия, б) возможности компании, в) потребности и ожидания персонала.

Немаловажным, на стадии разработки, является обязательный учёт существующих подходов к формированию социального пакета предприятия.

Существует несколько подходов к формированию пакета социальных льгот, предоставляемому работнику [2]:

1) количество и характер льгот устанавливаются в зависимости от заслуг работника: чем выше его должность и продолжительнее стаж работы, тем большим количеством разнообразных льгот он пользуется. Работники компании делятся на категории, за которыми закрепляется определенный пакет льгот;

2) льготы, которые входят в социальный пакет, ранжируются, то есть разделяются на основные и дополнительные. При этом основные льготы предоставляются всем сотрудникам, а дополнительными могут пользоваться лишь некоторые категории сотрудников;

3) набор опций социального пакета – работник формирует самостоятельно в пределах установленной суммы выбирает из списка льготы, которые наиболее важны для него в текущем году.

Среди основных льгот и опций социального пакета возможно выделить такие [5]: 1) медицинское страхование сотрудников и членов их семей; 2) пенсионное страхование (с установленными взносами, с установленными выплатами); 3) кредитование сотрудников; 4) оплата обучения; 5) скидки на товары компании; 6) отдых за счет компании; 7) бытовые услуги работникам; 8) служебный автомобиль или доплаты работникам, использующим личный автомобиль для решения рабочих вопросов; 9) частичная или полная оплата мобильного телефона; 10) оплата занятий спортом (аренда спортзала, оплата абонементов и пр.); 11) различные дополнительные пенсионные программы (планы); 12) бесплатные обеды, доплаты на питание, оплаченные компанией чай, кофе, печенье, минеральная вода. Данный перечень дополнен и/или изменён в зависимости от конкретной компании.

По мнению автора, к теоретическим моментам по разработке социального пакета необходимо добавить комплекс действий по практической апробации и доводки социального пакета до эффективно действующего механизма (автором предлагаются на рис. 1, пунктирные блоки).

Таковыми действиями, по мнению авторов, являются:

– апробация предложенного социального пакета на фокус-группах. Апробация на достаточно небольшой группе сотрудников позволит снизить потери от непринятого сотрудниками социального пакета. Под фокус-группами предлагается понимать выделенную группу работников предприятия к которым будет применяться (в качестве эксперимента) разработанный соц. пакет. Данная группа должна пропорционально соответствовать половозрастной, образовательной, статусной, профессиональной

структуре работников предприятия, что позволит выявить и определить среднюю реакцию на нововведения;

- проверка и оценка эффективности предложенного социального пакета. Данную оценку возможно, по мнению автора, проводить на основании изменения показателя производительности труда выделенных в фокус-группы а также с использованием социологических методик;

- в случае позитивной оценки эффективности предложенного социального пакета необходимым является разработка общефирменного положения «О социальном пакете предприятия» и придания ему, в последствии, статуса официально действующего на уровне компании документа;

- обязательным шагом является доведение основных сущностных, возможностей, механизмов, характеристик и положений разработанного социального пакета до сотрудников предприятия;

- в случае принятия большинством сотрудников условий, параметров, принципов и опций социального пакета его целесообразно реализовывать на выбранном предприятии.

Вывод

В статье получило дальнейшее развитие систематизация теоретических знаний льготах и социальном пакете как основе мотивации на современном предприятии. На основе систематизации теоретических знаний предлагается обобщенная схема разработки и внедрения социального пакета предприятия. Разработанный на основании указанных выше теоретических основ механизм реализации социального пакета предприятия применим для: управленческих кадров, основных производственных рабочих, обслуживающих рабочих (в т.ч. и для работников ремонтного хозяйства).

Список литературы: 1. Семенястая Е. Исследование социального пакета российских компаний во время кризиса. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.axesmg.ru>, 2. Антипина В.

Подходы к формированию пакета социальных льгот. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/podkhody-k-formirovaniyu-paketa-sotsialnykh-lgot>,

3. Сосновы А.П., Ратников П.В. Методы и средства эффективной мотивации персонала. Руководство для желающих управлять персоналом. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://free-consulters.ru/?p=453>. 4. А. Сардарян, Т. Комарова, В. Хожемпо. Мотивационная функция социального пакета: чем заинтересовать работника XXI века?. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1557>, 5. Магура М.И., Курбатова М.Б. Секреты мотивации, или Мотивация без секретов. ИД "Управление персоналом", 2007г.

Надійшло до редколегії 25.01.2012